

Будь-яка методика розглядається як засіб адаптації визначених попередньо дослідником загальних теоретичних та методологічних принципів дослідження до унікальних особливостей конкретної ситуації чи класу ситуацій, до специфіки об'єкта та предмета, що вивчається, та до специфіки персоналу. На цих засадах автором була розроблена програма впровадження реінжинірингу інформаційного забезпечення в системі управління розвитком гнучкості підприємства (рис. 4).

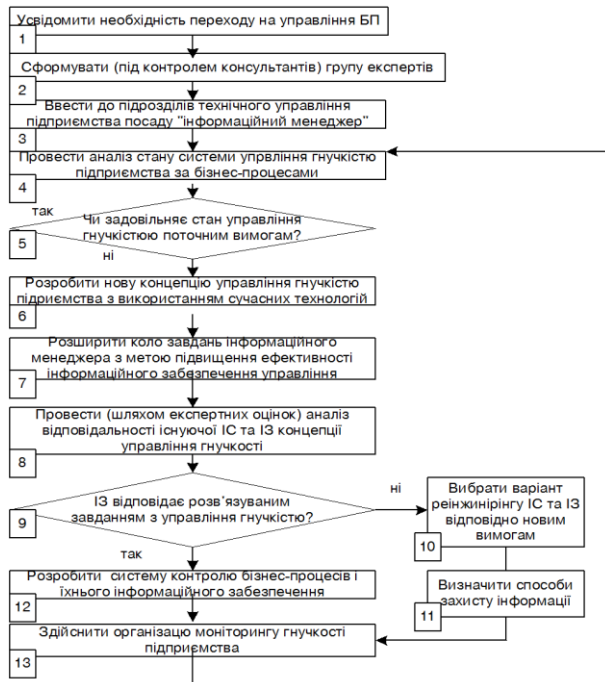


Рис. 4. Програма формування та розвитку інформаційного забезпечення управління гнучкістю підприємства

При її обґрунтуванні приймалися до уваги деякі особливості сучасного стану економіки та підприємств. Вказана програма орієнтується на те, що інформаційне забезпечення управління розвитком підприємства не існує самостійно, незалежно від інформаційного забезпечення менеджменту підприємства взагалі. На поточний момент воно є актуальною ланкою відновлення економічних процесів на вітчизняних підприємствах, бо воно сприяє зміцненню обмінних процесів, у системі яких відбувається відтворення капіталу підприємства. У зв'язку з цим і аналіз інформаційної системи та її інформаційного забезпечення, і ефективність їх зміни визначаються тим, наскільки це сприяє досягненню цілей підприємства (гнучкості бізнес-процесів у даній ситуації).

Тому програма формування та розвитку інформаційного забезпечення управління розвитком гнучкості підприємства передбачає необхідність визначення відповідності інформаційної системи та її інформаційного забезпечення концепції розвитку гнучкості підприємства, що має критичне значення для відновлення його економічного потенціалу.

При плануванні етапу оцінки зв'язків між гнучкістю бізнес-процесів та управлінськими орієнтаціями підприємства ставиться завдання узгодження не стільки зв'язків між підрозділами системи управління, скільки зв'язків між окремими частинами бізнес-процесів.

Таким чином, модель перебудови інформаційного забезпечення бізнес-процесу спрямована на максимальне використання існуючих інформаційних масивів АСУ. Розподіл інформації за користувачами передбачає роботу з такою характеристикою інформації як рідкість і створення умов максимальної вигоди її використання. Перехід до управління бізнес-процесами підприємства забезпечується проектуванням та реалізацією організаційних зв'язків між бізнес-процесами та їх етапами з широким використанням інформації. Для ефективного функціонування нової системи управління підприємством необхідно розробити систему контролю бізнес-процесів та їх інформаційного забезпечення.

Перспектива подальших досліджень полягає в проектуванні на підґрунті розробленого інформаційного забезпечення моніторингу системи управління гнучкістю підприємства.

Література: 1. Кэллог Д. Гибкие предприятия и бизнес-процессы в XXI веке // Корпоративные системы. — 2003. — №6. — с. 19. 2. Экономическая стратегия фирмы / Под ред. А. П. Градова. — 3-е изд. — СПб.: Спец-Лит, 2000. — 590 с. 3. Петров В. А. Планирование гибких производственных систем. — Л.: Машиностроение, Ленинградское отделение, 1985. — 182 с. 4. Самочкин В. Н. Гибкое развитие предприятия: Анализ и планирование. — 2-е изд. — М.: Дело, 2000. — 376 с. 5. Грачев А. В. Теоретические предпосылки развития гибкости предприятия // Управление развитием. — 2005. — №1. — С. 101 – 106. 6. Писаревська Т. А. Інформаційні системи обліку та аудиту. — К.: КНЕУ, 2004. — 370 с. 7. Інформаційні системи в економіці / За ред. В. С. Пономаренка. — К.: Академія, 2002. — 542 с. 8. Голенищев Э. П. Информационное обеспечение систем управления / Э. П. Голенищев, И. В. Клименко. — М.: Высшее образование, 2003. — 352 с.

Стаття надійшла до редакції
21.09.2005 р.

УДК 331.522.4

Лепейко Т. І.
Качала А. О.

ОБґРУНТУВАННЯ ПОКАЗНИКІВ ОЦІНКИ ЯКОСТІ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ

The article is devoted to the complex of issues, connected with the showing the estimation the quality of the labour potential determinants. The essence and the contents of the quality of estimation the labour potential of enterprise is revealed. The notions "grade", "potential", "estimation the quality of the enterprise labour potential" are specified. The labour potential determinants are generalized.

У сучасних умовах формування ринкових відносин існує невідповідність між наявною кількістю та якістю ресурсів і потребою в них, що визначає необхідність знаходження додаткових заходів щодо інтенсифікації суспільного виробництва, підвищення продуктивності праці тощо. Якщо починати з системної теорії, то в понятті "якість трудового потенціалу" системоутворювальним є слово "трудоий". "Якість" та "потенціал" — лише атрибути власне трудових можливостей людини, населення країни.

Питання визначення та обґрунтування показників оцінки якості трудового потенціалу розглянуто в роботах В. В. Адамчука, Б. М. Генкіна, Є. П. Качана, В. Л. Дикань, Ю. М. Юрченко. Особливої актуальності набуває вивчення проблем, пов'язаних з показниками оцінки якості трудового потенціалу. Недостатня дослідженість зазначеної наукової проблематики в цілому та її важливість для економіки України обумовили вибір та мету цієї роботи. Метою даної статті обрано визначення якісних характеристик трудового потенціалу й особливостей використання узагальнених показників трудового потенціалу для формування теоретичних основ управління персоналом.

Багато вчених та економістів розглядають питання вимірювання кількості та якості трудового потенціалу.

Є. П. Качан визначає кількість трудового потенціалу демографічними чинниками (природним приростом, станом здоров'я, міграційною рухливістю та ін.), потребами суспільного виробництва в робочій силі та, відповідно, можливостями задоволення потреби працездатного населення у робочих місцях [1, с. 51]. Якість трудового потенціалу він вважає поняттям відносним, що характеризується показниками якості працездатно-

го населення, трудових ресурсів, сукупного робітника або робочої сили. Ці якісні характеристики виявляються у сукупності ознак: демографічних, медико-біологічних, професійно-кваліфікаційних, соціальних, психофізичних, моральних та ін. [1, с. 52].

В. Л. Дикань та Ю. М. Юрченко вважають, що можливості людей у процесі суспільної діяльності визначаються такими якостями людини, як:

індивіда як частини населення (трудового ресурсу та основи виробництва);

індивіда як робітника (головної виробничої сили та виробничих відносин);

індивіда як соціально сформованої особистості (члена суспільства).

На думку В. Л. Дикань [2, с. 24 – 25], сукупна здібність до праці характеризується не тільки з боку психофізіологічної придатності та професійної підготовки до виконання конкретних трудових функцій, але й за часом та затратами праці.

Г. Т. Завіновська [3, с. 29] зазначає, що трудовий потенціал робітника складається з якісних характеристик:

фізичного та психофізіологічного потенціалу працівника – здібностей людини, стану її здоров'я, фізичного розвитку, працездатності, витривалості;

кваліфікаційного потенціалу – глибини та різнобічності загальних та спеціальних знань, трудових навичок та вмінь;

особистого потенціалу – рівня громадської свідомості та соціальної зрілості, ступеня засвоєння робітником норм відношення до праці, ціннісної орієнтації, зацікавленості у сфері праці.

Таким чином, трудовий потенціал виражає, з одного боку, можливості участі працівника або всіх членів колективу підприємства в суспільно корисній діяльності як специфічного виробничого ресурсу, з іншого – характеристику якостей працівників, що відображають рівень розвитку їхніх здібностей, придатності та підготовленості до виконання робіт певного виду та якості, ставлення до праці, можливостей і готовності працювати з повною віддачею сил і здібностей.

Якісна характеристика трудових ресурсів персоналу підприємства визначається ступенем професійної та кваліфікаційної придатності його працівників для виконання цілей підприємства і вироблених ними робіт. В даний час немає єдиного розуміння якості праці та якісної складової трудового потенціалу робочої сили. Тривалі дискусії з цих питань в економічній літературі [1 – 7] намітили лише основне коло параметрів або характеристик, що визначають якість праці:

а) економічні (складність праці, кваліфікація працівника, галузева приналежність, умови праці, виробничий стаж);

б) особистісні (дисциплінованість, наявність навичок, сумлінність, оперативність, творча активність);

в) організаційно-технічні (привабливість праці, насиченість устаткуванням, рівень технологічної організації виробництва, раціональна організація праці);

г) соціально-культурні (колективізм, соціальна активність, загальнокультурний і моральний розвиток).

На думку автора, компоненти трудового потенціалу та їх характеристика детально наведені на рисунку.

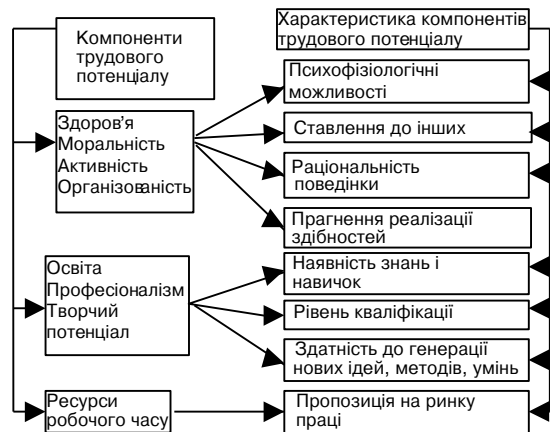


Рис. Узагальнені компоненти трудового потенціалу та їх характеристика

Перелічені показники цих компонентів можуть характеризувати як одну людину, так і різні колективи, у тому числі персоналі підприємств і населення країни в цілому (таблиця).

Таблиця

Узагальнення показників трудового потенціалу *

Показники трудового потенціалу	Показники об'єктів аналізу		
	людини	підприємства	суспільства
Здоров'я	Працездатність. Час відсутності на роботі через хворобу	Втрати робочого часу через хворобу і травми. Витрати на забезпечення здоров'я персоналу	Середня тривалість життя. Витрати на охорону здоров'я. Смертність за віком
Моральність	Ставлення до оточення	Взаємини між співробітниками. Втрати від конфліктів	Ставлення до інвалідів, дітей, людей похилого віку
Творчий потенціал	Творчі здібності	Кількість винаходів, патентів, раціоналізаторських пропозицій, нових виробів на одного працівника. Завзятість	Доходи від авторських прав. Кількість патентів і міжнародних премій на одного жителя країни. Темпи науково-технічного прогресу в країні
Активність	Прагнення до реалізації здібностей. Завзятість		
Організованість	Акуратність, раціональність, дисциплінованість, бережливість, порядність	Втрати від порушень дисципліни. Чистота. Ретельність	Якість та стабільність законодавства. Якість доріг та транспорту
Освіта	Знання. Кількість років навчання в школі та вузі	Частка фахівців з вищою та середньою освітою у загальній чисельності працівників.	Середня кількість років навчання в школі та у загальній чисельності. Частка витрат на освіту в держбюджеті
Професіоналізм	Уміння. Рівень кваліфікації	Якість продукції. Втрати від браку	Доходи від експорту. Втрати від аварій
Ресурси робочого часу	Тривалість зайнятості протягом року	Кількість співробітників	Працездатне населення. Кількість зайнятих

*Розроблено автором на основі джерел [1 – 6]

Якщо уважно розглянути визначення поняття здоров'я, яка подана вище, то можна помітити, що воно складається з двох частин: хвороб і фізичних вад, які можна оцінити об'єктивно, та психічного й соціального благополуччя людини, яке містить значну суб'єктивну компоненту. Слід також підкреслити, що склад терміну "здоров'я" не є постійним, а залежить від соціального та культурного рівня, змінюючись у просторі та часі. Визначення здоров'я є широким і не може бути охоплено одним індикатором. У позитивному плані здоров'я населення можна оцінити в термінах середньої тривалості життя при народженні (або після досягнення будь-якого віку) — кількість років, яку проживе немовля, якщо рівень смертності у вікових групах не зміниться. Середня тривалість життя залежить від статі людини — біологічна розбіжність між чоловіками та жінками становить 4 – 5 років. При позитивному підході для оцінки здоров'я використовується також показник якості життя — кількість років життя без обмежень, пов'язаних з хворобою та інвалідністю.

При негативному підході (який більш поширений) стан здоров'я описують в термінах смертності, захворюваності, функціональних відхилень.

Рівень народжуваності на сьогодні найнижчий за всю демографічну історію України. Інша проблема — низький рівень використання робочої сили в Україні. Статистика із заробітної плати свідчить про те, що лише трохи більше ніж 50% працюючих зайняті повний робочий день. Такої ситуації немає в жодній країні на пострадянському просторі. На думку профспілок, роботодавець має нести економічну відповідальність за недовикористання трудового потенціалу на підприємстві.

Погіршилися також показники, які характеризують освіту населення. Як вже зазначалося, під дією економічних чинників все більше молодих людей заради заробітку відмовляється від продовження навчання. Недостатність державних асигнувань на освіту приводить до закриття або комерціалізації багатьох навчальних закладів (передусім професійно-технічних училищ).

Таким чином, запропоноване обґрунтування показників оцінки якості трудового потенціалу за об'єктами аналізу (людина, підприємство, суспільство) дозволить проводити детальний аналіз кожного з них. Оскільки трудовий потенціал потребує забезпечення сприятливих умов виробничо-господарської діяльності, то необхідно приділяти увагу визначенню та оцінці кожного показника якості трудового потенціалу.

Література: 1. Качан Є. П. Управління трудовими ресурсами: Навч. посібник / Є. П. Качан, Д. Г. Шушпанов. — К.: Вид. Дім "Юридична книга", 2003. — С. 3; 6 – 7; 50 – 53. 2. Економіка праці. Навчальний посібник / В. Л. Дикань, Ю. М. Юрченко, О. Г. Дейнека, І. В. Воловельська. — Харків: ТОВ "Олант", 2003. — 120 с. 3. Завіновська Г. Т. Економіка праці: Навч. посібник. — К.: КНЕУ, 2003. — 300 с. 4. Адамчук В. Економіка і соціологія труда: Учебник для вузов / В. В. Адамчук, О. В. Ромашов, М. Е. Соколова. — М.: ЮНИТИ, 2001. — С. 24 – 31. 5. Генкин Б. М. Економіка і соціологія труда: Учебник для вузов. — 3-е изд., перераб. и доп. — М.: НОРМА, 2001. — 448 с. 6. Грішнова О. Роль держави у відтворенні людського потенціалу // Вісник Тернопільської академії народного господарства. — 2001. — №16. — С. 120 – 122.

*Стаття надійшла до редакції
09.09.2005 р.*

УДК 65.14.1

Хамініч С. Ю.

ПІДВИЩЕННЯ КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОСТІ ПІДПРИЄМСТВА НА ЗАСАДАХ ФОРМУВАННЯ І РОЗВИТКУ ОСВІТНЬОГО ПОТЕНЦІАЛУ

In the article the conceptual approaches and directions of provision the enterprise competitiveness on the basis of the development and formation the educational potential are developed. The methodical processes of these directions create conditions for working out the methods of estimation the influence of the educational potential on the enterprise competitiveness. The ways of increasing the enterprise competitiveness and by means of it — the national economy competitiveness are proposed.

Трансформація економічної системи до ринкової моделі господарювання зумовлює появу принципово нових завдань у галузі управління, які спрямовані на активний пошук теоре-

тичних, методологічних та практичних рекомендацій щодо підвищення конкурентоспроможності підприємства і, тим самим, конкурентоспроможності національної економіки. Проблема підвищення конкурентоспроможності підприємств на засадах освітнього потенціалу приділяли увагу такі дослідники, як І. С. Каленюк [1], Ж. — Ж. Ламбен [2], Т. В. Хлопова [3] та ін. У свою чергу, формування постіндустріальних тенденцій розвитку економіки передбачають розробку нової стратегії розвитку на засадах освітнього потенціалу підприємства як індикатора життєдіяльності та ефективності підприємства. Освітній потенціал підприємства забезпечує стійкість і динамічність системи управління, що в повній мірі висуває особливі вимоги щодо принципів її формування, напрямів розвитку й шляхів підвищення конкурентоспроможності підприємства, що є метою даної статті.

Вивчення стану взаємодії конкурентоспроможності підприємства з його освітнім потенціалом показало, що сформована система взаємодії на підприємствах не відповідає повністю досягненням економічної науки і вимогам господарської практики, тому що існує значний розрив між виявленими теоретичними основами та практикою, є нагальна потреба віднайти основні шляхи подолання цього розриву.

Вирішення цього завдання в умовах сучасного ринку вимагає, насамперед, розробки концептуальних підходів до забезпечення конкурентоспроможності промислового підприємства на основі розвитку його освітнього потенціалу.

У концептуальних підходах, на думку автора, мають знайти відображення такі моменти:

визначення критеріїв конкурентоспроможності підприємства. Формуючи критерії конкурентоспроможності підприємства, необхідно виділяти ознаки, що характеризують задоволеність споживачів товарами і послугами підприємства в динаміці, ефективність виробничо-господарської діяльності підприємства, позитивність образу підприємства. Виокремлення таких ознак необхідно для розробки методів оцінки впливу на конкурентоспроможність підприємства його освітнього потенціалу, для розробки моделі освітнього потенціалу, що є основою формування освітнього потенціалу конкретного підприємства, для створення центрів відповідальності за організацію взаємодії освітнього потенціалу і конкурентоспроможності, для оцінки ефективності управління освітнім потенціалом підприємства;

визначення вимог до забезпечення конкурентоспроможності, дотримання яких дозволило б підприємству здійснювати ефективний розвиток конкурентоспроможності підприємства на основі формування й удосконалювання його освітнього потенціалу;

виявлення факторів, що визначають конкурентоспроможність підприємства. З цією метою в дослідженні необхідно провести класифікацію факторів конкурентоспроможності підприємства та визначити ті умови, що створюються розвитком освітнього потенціалу підприємства для забезпечення відповідності критеріям і вимогам конкурентоспроможності.

Іншим напрямком підвищення конкурентоспроможності підприємства на основі розвитку освітнього потенціалу є розробка моделі формування освітнього потенціалу підприємства, адекватного умовам його виробничо-господарської діяльності.

На погляд автора, в сучасних умовах модель повинна відбивати діяльність суб'єктів формування освітнього потенціалу підприємства щодо створення і розвитку кадрової, матеріально-технічної і науково-інформаційної складової освітнього потенціалу. Крім того, необхідно визначити фактори, що впливають на функціонування цих суб'єктів. У зв'язку з цим особливою значимістю набуває виокремлення технічних, організаційних, соціально-психологічних і економічних груп факторів, що визначають формування освітнього потенціалу підприємства. У процесі формування моделі освітнього потенціалу підприємства, адекватного умовам його виробничо-господарської діяльності, на думку автора, доцільно по-різному виявляти характер змін освітнього потенціалу в різних ситуаціях, що виникають під впливом технічних, організаційних, економічних і соціально-психологічних факторів.

Методичне опрацювання цих напрямів створить умови для виділення методів оцінки впливу на конкурентоспромож-